

組合役員をサポートする実用情報誌

電機ジャーナル

vol.
254

DENKI JOURNAL

〈特集〉
職場における
ハラスメント

ハラスメントに
労組は
どう取り組む？



〈特集〉
職場における
ハラスメント



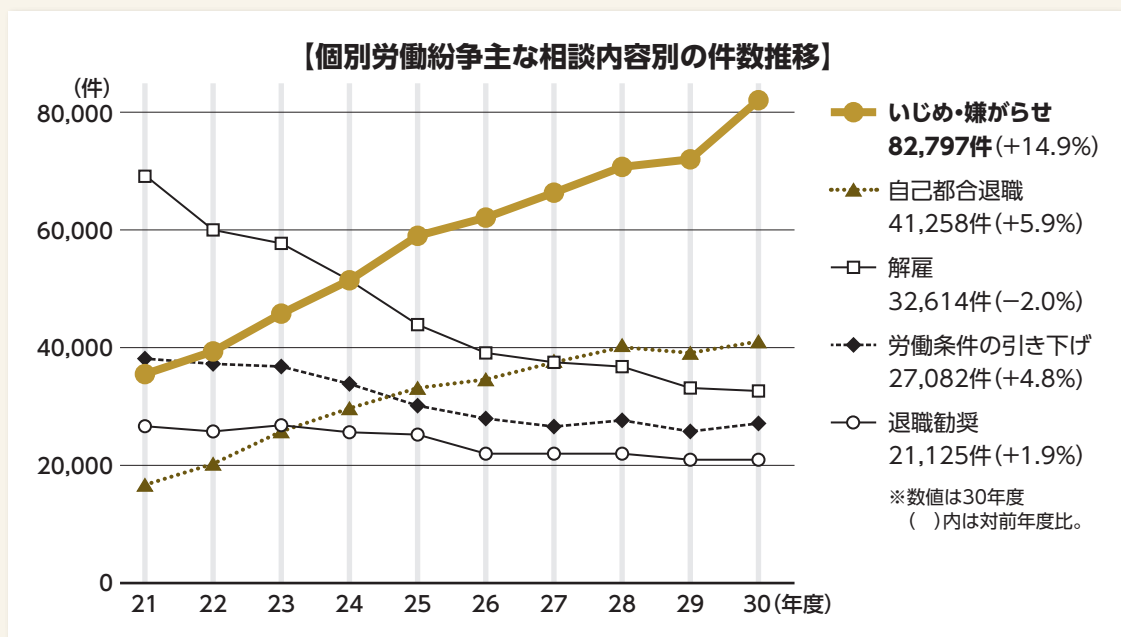
ハラスメントに 労組は どう取り組む？



働く場での暴力やハラスメント(嫌がらせ)を撤廃するための条約が今年スイス・ジュネーブで開かれた国際労働機関(ILO)の年次総会で採択されました。仕事の上でのハラスメントを禁じる初めての国際基準となります。

国内でも職場でのパワーハラスメント(パワハラ)の措置義務などが参院本会議で可決、成立しました。2020年にも施行される見込みで、職場におけるハラスメント全般についてこれまでにない関心が高まっています。

この機会に、組合役員がハラスメントの実態について理解を深め、実際に職場でハラスメントが発生した場合の対応や、労使でのハラスメント対策論議に役立ててください。



出所：厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

民事上の個別労働紛争のなかで「いじめ・嫌がらせ」は8万2,797件と7年連続でトップ

ハラスメントを取り巻く環境

ハラスメントに特化した初の国際条約が採択 日本ではパワーハラスメント防止措置を義務化

2019年6月21日、国際労働機関（ILO）は、スイス・ジュネーブで開かれた第108回総会において、「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約および勧告を賛成多数で採択しました。セクハラ被害を告発する「#Me Too」運動などが世界で広がる中、ハラスメントに特化した初めての国際条約が採択されたことは、ハラスメント根絶に向け世界が動き出した大きな一歩となります。条約は、職場での暴力やハラスメントを法律で禁止し、制裁を設けることなどを盛り込み、労働者だけでなく、ボランティアや求職者など幅広い対象者を保護します。また、この条約に批准した国は、条約に従って国内法の整備が求められますが、批准するかどうかは各国の判断に委ねられます。

日本では2019年5月29日にハラスメント対策に関する法律が成立し、6月5日に公布されました。これにより大企業は公布から1年以内の施行が義務付けられます。法律の主な内容として、パワハラ雇用管理上の措置（防止措置義務）やハラスメント全般に関する国、事業主、労働者の責務などが盛り込まれています。しかし、行為そのものの禁止は盛り込まれず、社外の労働者に対するハラスメントは配慮規定にとどまりました。前進が図られた一方で、ILO条約との乖離は大きく、日本が批准するにはさらなる法改正が必要となります。

日本におけるハラスメント根絶に向け、着実に歩みを進めるためにも、今年8月末から開催されている労働政策審議会雇用環境・均等分科会における省令・指針の整備において、対象者を幅広くカバーし、被害者を確実に救済できるよう、公・労・使の積極的な議論と取りまとめが求められます。

そこで、今回成立したハラスメント関連法の概要と、今後、審議会の中で議論される、省令・指針に関する論点について確認してみましょう。



国際労働機関（ILO）第108回総会

ハラスメント関連法案概要

労働施策 総合推進法

- ①国の施策にハラスメント対策を明記
- ②パワハラ防止対策を法制化
 - パワハラとは何かを明記…「優越的な関係を背景とした」「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」「就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」
 - 事業主にパワハラ防止のための雇用管理上の措置を講じることを義務付け
- ③国、事業主及び労働者の責務を明記
- ④事業主に相談等をした労働者に対する不利益取り扱いの禁止
- ⑤パワハラに関する労使紛争を都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会調停（行政ADR）の対象とし、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定の整備など

男女雇用機会均等法 育児・介護休業法

- セクハラ、マタハラについても、上記労働施策総合推進法③④と同様
- ①自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応

「省令・指針」の論点

労働者等をあらゆるハラスメントから守るため、下記、省令・指針の整備が求められます！

- パワハラの実体的な定義や雇用管理上の措置の具体的内容
- パワハラに該当する例、しない例
- 性的指向・性自認に関するハラスメントの明記
- 取引先や顧客からのカスタマーハラスメントや就活生へのセクハラ対策 等

ハラスメントの概要

ハラスメントの定義と影響

ハラスメント(Harassment)とは、行為者の意識の有無に関わらず、相手を不快にさせたり尊厳を傷つけたり脅威を与えたりさせる発言や行動のことをいいます。状況によってセクシャルハラスメント(セクハラ)、パワーハラスメント(パワハラ)、ジェンダーハラスメント、マタニティハラスメントなど、さまざまな名前で呼ばれています。いずれのハラスメントも受けた人は傷つき、苦痛を感じます。

特に、職場におけるハラスメントでは、被害者が仕事を続けるために泣き寝入りし、その結果、心身を病んでしまったり、休職や退職に追い込まれたり、最悪の場合自殺してしまうなど、問題が深刻化しやすい傾向があります。

身の回りでハラスメントが発生した際には適切に対応することが必要ですが、それ以上に未然に防ぐことを心がけることが重要です。

Harass: 悩ます、困らせる

Harassment: 悩ますこと、悩み

ハラスメントになる行為とは —パワーハラスメントの定義と種類—

ハラスメントにはさまざまな種類がありますが、ここでは特に職場で起こりやすいパワハラについて考えていきましょう。

職場におけるパワーハラスメントとは、労働施策総合推進法で「優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)」

と定義されています。

職場

従業員が業務を遂行する場所のことを指す。取引先や出張先、移動中も対象となる。

【例】就業場所、出張先、取引先の事務所、業務で使用する車中、接待など取引先との打ち合わせをするための飲食店、顧客の自宅、宴会など

従業員

事業主が雇用する従業員のすべてのこと。

【例】正規社員、アルバイト、パートタイム労働者、派遣社員(派遣元・派遣先)、契約社員など

上司から部下への
いじめ・嫌がらせだけでなく、
先輩・後輩間や同僚間、
さらには部下から上司に対する
嫌がらせもパワハラになる



職場のパワーハラスメント 6つの典型例

① 身体的な攻撃

暴行・傷害



② 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



③ 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



④ 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害



⑤ 過小な要求

業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと



⑥ 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



ハラスメントチェックシート(自己診断)

Check 1

気づかぬうちにパワハラしてる!?

自分がパワハラをしてしまう可能性をチェック

- | | |
|--|--|
| ☐ 部下や年下の人から意見を言われたり、口答えされたりするとイラッとする | ☐ なんとなく気に入らない人や、目障りと感じる人がいる |
| ☐ 自分が間違っていたとしても、部下や後輩に対して謝ることはない | ☐ 仕事のできない人には、仕事を与えないほうがよいと思う |
| ☐ 自分は短気で怒りっぽいと思う | ☐ 業績を上げるためには、終業時刻間近であっても残業を要請するのは当然だと思う |
| ☐ 期待した結果が得られないと感情的になりやすい | ☐ 仕事上の目標を達成できない人は、職場にとってお荷物だと思う |
| ☐ 厳しく指導しないと、人は育たないと思う。自分も先輩の厳しい指導があって今があると思っている | ☐ 学校やスポーツで体罰をする指導者の気持ちは理解できる |

合計

3つ以上当てはまったら
要注意!

Check 2

あなたの職場は大丈夫!?

職場内でパワハラが発生する可能性をチェック

- | | |
|--|--|
| ☐ 朝夕の出退社の時、あいさつをする人がほとんどいない | ☐ 上司に対して、意見や反論は言えない雰囲気だ |
| ☐ トップや管理職は、自分の職場にはパワーハラスメントは存在しないと考えている | ☐ 職場の誰かが困っていても、助け合える雰囲気ではない |
| ☐ 人は厳しく指導することで育つという意識が強い職場だ | ☐ 職場内での問題について、職場内で話し合って解決しようという雰囲気がない |
| ☐ 今の職場には失敗が許されない雰囲気がある | ☐ 正社員やパートタイム労働者、派遣社員等、さまざまな立場の人が一緒に働いているが、上下関係が絶対的で、立場を意識した発言が散見される |
| ☐ ノルマが厳しく求められ、目標が達成できなかった時のペナルティが大きい | ☐ 人の陰口や噂を耳にすることが多い |

合計

3つ以上当てはまったら
要注意!

なぜ起こるのか



Opinion 1

なぜ職場のセクハラは減らないのか

公益財団法人21世紀職業財団 ハラスメント研修講師・相談員
脇田 直子さん

「セクハラ」という言葉が流行語大賞を取ったのが1989年、30年たった今でも職場のセクハラは減りません。都道府県労働局などへの相談件数にも大きな変化はありません。なぜ減らないのか。私は3つ要因があると思っています。

1つは「性」に関わることは一人ひとり感覚が違う、違って当然という考え方がなかなか受け入れられないこと、2つ目はジェンダーバイアスのかかった意識が抜きがたく存在することです。3つ目は、職場で特に考慮しなければならないのですが、人間関係の中にさまざまな力の差が存在し、セクハラに「ノー」の声が上げにくいことです。

性に関する意識の違いとは

私がハラスメント相談を受けるようになって十数年たちます。相談内容も多様化しましたが、相変わらずあるのが飲み会でのセクハラです。行為者は圧倒的に男性が多く、年齢層もやや高い傾向があります。相談者は、学生時代には同世代間でそんな嫌な思いをしたことはない、という若い人たちが多いと感じます。

年代や育った環境、性別、さまざまな要因で「性」に関わる感覚は一人ひとり違います。性的マイノリティの人たちもいます。人権の大きな一部である「性的自己決定権(性的なことを自分で自由に決める権利)」を守るには、その違いを最大限、尊重しなければなりません。そのためには、全ての人権問題に共通して言えることですが、相手の身になって考えよう、感じようという意識をしっかり持つ必要があります。

ジェンダーバイアスがセクハラを生む

2つ目の要因を考えてみましょう。ジェンダーとは生物学的な性差だけではなく社会的、文化的、経済的な性差を含んだものを指します。はっきり言って「男女差別意識」です。女性を男性に比べて少し低く見る、軽く見る。このジェンダーバイアスのかかった意識が、相手の身になって考えたり感じたりすることを難しくしています。

飲み会でセクハラが起きるような職場は、「男女差別意識」を容認していることが多いのです。例えば、セクハラ問題が起きたのは酒席だが、業務中にも行為者が受け手に何かと声をかけており、性的な関心を持っていることが垣間見

えていた、それを周りも受け手の不快感に思い至らず黙認していたという構図が見えてきます。

あなたは「自分には男女差別意識なんてない」と思いますか。子育て中の夫婦に保育園から連絡が入ります。「お子さんが熱を出しました。お迎えに来てください。」特段のお願いをしない限り、連絡はまずお母さんに行くでしょう。あなたを含め誰も不思議に思わない。それは職場で女性の仕事、ひいては女性その人を軽く低く見る傾向につながっていきます。軽く低く見ている相手の気持ちは見えなくなります。自分の感覚を優先させ、「相手も同じ感覚を持っていると当然」「これくらい相手が受け入れるはず」としてしまうのです。

力の差が声を上げにくくする

3つ目の要因は、職場の力関係の中で「セクハラに『ノー』を言いにくい」という現実です。日本社会に特に強いと言われる同調圧力もあります。勇気を出して異を唱えても「そのくらいのこと(たいしたことない)」「あなたにも隙があった」などといわれ、セカンドセクハラにさらに傷つくこともあります。さまざまなところで「#Me Too」運動が広がっています。一人では声を上げにくいから「運動」なのです。

職場でセクハラを減らすには、組織としての方策が必須ですが、一人ひとりの意識改革も必要です。力ある立場の人たちはセクハラについて自身の言動をセルフチェックする目を持ってほしいと思います。受け手になり得る人たちがセクハラとは何かを理解し、意識することも環境改善につながります。

研修講師としてお話しするときは、受講者の皆さまに「セクハラ防止のために意識改革を」とお伝えすることを大切にしたいと思っています。

PROFILE 脇田 直子

出版社勤務後、フリーの編集者を経て、平成11年より財団法人(現公益財団法人)21世紀職業財団に所属。さまざまな企業・団体でハラスメント防止研修及び相談員研修を行っている。同財団のハラスメント相談窓口担当者の一人として、相談業務にも携わっている。産業カウンセラー、中災防(中央労働災害防止協会)心理相談員。

ハラスメントは

Opinion 2

ダイバーシティの推進がハラスメントを防ぐ

首都大学東京 ダイバーシティ推進室 特任研究員

藤山 新さん

職場において、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントをなくすことは、すべての人にとって働きやすい、働きがいのある職場を作ることの意味します。それは、結果として一人ひとりの企業への帰属意識や労働意欲、仕事の生産性の向上につながるでしょう。そのために重要な役割を果たすのが、「ダイバーシティ」という考え方です。

「ダイバーシティ」とは

「ダイバーシティ」とは、日本においては特に企業を中心に「多様な特徴を持った人材が十分にその力を発揮できるよう環境を整えることで、企業活動を活性化する」といった意味合いで用いられています。しかし、職場におけるハラスメントとのかかわりでこの概念を考える場合は、「一人ひとりの置かれた状況や価値観の相違を理解・尊重したうえで、誰もが働きやすい環境を整える」と捉えた方が適切だと言えるでしょう。つまり、多様な状況にある人々が「十分にその力を発揮できる」ためには、それぞれの状況に応じた環境整備が必要であり、企業には働く人一人ひとりの価値観や置かれた状況を理解し、可能な限り尊重しようとする態度が求められるということです。

出産・育児とハラスメント

働く場面で近年目立つようになってきたのが、マタニティハラスメントやパタニティハラスメントと呼ばれる、出産や育児にともなう働き方の変化に対するハラスメントです。先ごろある企業で、育児休業を取得した男性職員が、復職するにあたって一方的に転勤を命じられた事例が話題になりましたが、男性が育児休業を取得することにはいまだに多くの障壁があります。厚生労働省は男性の育児休業取得を推奨していますが、2018年度の男性の育児休業取得率は6.16%で、政府の目標値の半分程度にとどまっています。一方、女性の取得率は82.2%ですが、育児休業からの復職に際して希望する職場や働き方を聞き入れてもらえないなどの事例が少なからずあります。また、厚生労働省の報告に



は、「働いている女性の約6割が第1子出産前後に離職している」という指摘もあります。

価値観をアップデートしよう

こうしたことの背景には、「家事育児は女性の仕事」とする価値観の存在を指摘することができるでしょう。さらにその価値観には、家事や育児を会社の仕事よりも価値の低いものとみなす価値観が含まれていることも認識しなくてはなりません。

しかし、少子高齢化の社会において男性の育児休業取得は避けられないことですし、介護を理由とした休暇の取得も、性別を問わず、今後さらに増えて行くことは明らかです。現在では共働き世帯の数が専業主婦世帯の2倍を数えています。身近に子どもの面倒を見てくれる親族がいない人も珍しくありませんし、老親の介護のために遠隔地へ定期的に通わなければならない人も少なくありません。そのような時代に、社員の家庭への参画を支援・評価することは、企業にとっては当然の取り組みと言えるでしょう。したがって、出産や育児とそれにとまなう働き方の変化に対するハラスメントを防ぐためには、企業が「家事育児は女性の仕事」とする価値観をアップデートし、家事や育児に積極的な社員の価値観に対応できるような働き方や職場の雰囲気構築していく必要があるのです。

一つの価値観だけを絶対的な規範とせず、多様な価値観が共存できる企業風土を形成する。ダイバーシティを推進することは、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを含む、あらゆるハラスメントを防ぐための有効な手立てになると言えるでしょう。

PROFILE 藤山 新

首都大学東京ダイバーシティ推進室特任研究員。1998年、早稲田大学第一文学部卒業、2006年、東洋大学大学院社会学研究科博士号取得。世田谷区立男女共同参画センター職員、復興庁男女共同参画政策調査官を歴任した後、2015年より現職。日本スポーツとジェンダー学会理事、日野市男女平等推進委員としても活動する。

電機連合のハラスメント対策

すべての労働者がいきいきと働ける環境をつくるために

近年ハラスメントへの社会的認識が高まっており、企業での取り組みも広がってきました。しかし一方で、ハラスメントを理由とした訴訟や相談件数は増加傾向にあります。ハラスメントは当事者間の問題のみにとどまらず、職場環境や企業の社会的責任などその影響が大きいので、発生後の対応だけでなく未然に防ぐための取り組みが重要です。

電機連合では、これまでセクシャルハラスメント(セクハラ)の対策や、妊娠・出産・育児に関わる不利益取り扱い禁止およびマタニティハラスメント(マタハラ)・パタニティハラスメント(パタハラ)の未然防止などの周知と徹底、さらには、職場におけるパワーハラスメントについても相談窓口を設置するなど取り組んできました。すべての労働者がいきいきと働ける環境をつくるためには、引き続き、あらゆるハラスメントが起らない職場環境の整備に向けて取り組みを進めていく必要があります。



2019年闘争での取り組み

- ① パワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント(セクハラ・マタハラ・パタハラ・ケアハラなど)に対応できる相談窓口や、労使による苦情処理機関を設置する。あわせて、相談窓口担当者に対してマニュアル等に基づいた教育を徹底することとする。
- ② ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にしたうえで、ハラスメントの行為者については厳正に対処する内容を労働協約等に規定し、職場内での周知を図ることとする。
- ③ 職場におけるあらゆるハラスメントについて、一体的に対応できる体制の整備についても検討することとする。

【2019年闘争の取り組み内容と闘争後の到達組合数】

	直加盟組合(172組合) 到達組合		全構成組合(559組合) 到達組合	
職場のあらゆるハラスメントに対応できる相談窓口の設置等	103	59.9%	416	74.4%
ハラスメント行為者に対する厳正な対処の協定化	65	37.8%	283	50.6%

電機連合 第3次男女平等政策(2016年)

ハラスメント防止への取り組み

- ① ハラスメントが起らない職場環境づくりへの取り組み方針を策定する。また、加害者に対する懲戒規定を労働協約や就業規則に明記する。さらに、方針や規定の内容を従業員に対してパンフレットや社内報、社内ホームページなどで周知を図る。
- ② ハラスメントに関する相談窓口を設置する。その窓口を利用できる対象者は有期契約労働者、パートタイム労働者・派遣労働者等を含め、その事業所で働くすべての労働者とする。
- ③ 相談への対応においては、本人のプライバシーを尊重し、守秘義務を守る。また、迅速で適切な対応を図るための仕組みづくりや、相談担当者のスキルアップに労使で取り組む。
- ④ ハラスメントの未然防止を目的とした労使共催の学習会を開催し、ハラスメントが起らない職場環境づくりへの意識啓発活動に取り組む。

ハラスメント相談を受ける際のポイント

労働組合が
相談を受ける
意義とは



① 基本的な心構え

ハラスメントの相談体制を整えることは会社(事業主)の義務ですが、会社に直接相談することを遠慮して、労働組合に相談するケースがあります。実際に相談や申し立てがあった場合、対応を誤ると事態の悪化を招くことがあります。相談を受ける際の心構えを右に記します。

- 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を持つこと。
- 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- 関係者のプライバシーや名誉、その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

② 相談者に対する対応

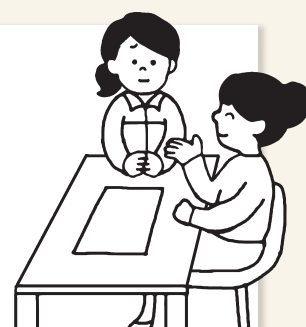
重要なポイントは相談者と信頼関係を構築することができるかどうか、です。相談者に失望感や不信感を与えないためにも、初動で信頼関係を作ることが重要です。以下、具体的な進め方を参考にしてください。

①話を聞く

- 本人が緊張感や圧迫感を感じることなく、安心して話ができる場所や時間を確保し、丁寧に時間をかけて話を聞く(長くても1時間程度)。
- 女性の相談者の場合は、相談員が女性であるほうが話しやすい場合もある。相談をできるだけ複数で聞くことで対応が検討しやすくなる。

②本人の安心・安全を確保する

- ハラスメントを受けた相談者はストレスから心身ともに消耗している。職場や周囲におびえているケースもあり、事実を申し出ることには大きな勇気が必要としている。本人が安心できる環境を確保するよう心がけ、必要に応じて産業医などの判断を仰ぐことも大切。
- 被害の拡大を防ぐために配置換えなどの緊急対応が必要な場合もあるため、労使での連携が重要。



③ 確認すべきポイントについて

相談の際は先入観を捨てて、公正中立な態度で相談内容を受け入れ、本人に同意を得た上で記録を取る、録音するなどにより、相談内容を残すようにしましょう。以下、相談にあたり確認すべきポイントです。

- ☐ ハラスメント行為者はだれか?
- ☐ 問題行為(ハラスメント)は、いつ行われた?(頻度や期間)
- ☐ 問題行為はどこでどのように行われたか?(状況、具体的な言動など)
- ☐ 相談者はどのように対応したか?
- ☐ このような行為に至ると想定される理由(背景)
- ☐ 誰かに相談したか?(上司、同僚、家族など)また、他に同様の行為を受けた人がいるか?
- ☐ 相談者はどのように感じたか?(そのときの気持ちを本人の言葉で)
- ☐ 相談者と行為者の現在の関係(行為は継続しているか、職場生活に支障はあるか?)
- ☐ 現在の相談者の心身の状況、医療機関の受診の有無
- ☐ どのような解決を望むのか?

労使で連携の上で、相談者の周囲や行為者にも公平に聴き、慎重に事実関係を明らかにしていきます。その際はプライバシーにも配慮し、相談者に対する行為者からの報復行為や不利益な取り扱い、職場での関係悪化等のリスクがないよう、十分に注意する必要があります。

④ 相談後の対応(解決に向けて)

事実確認を行った上で、ハラスメント行為があったと確認された場合は、被害者の希望を第一に心身の状況などにも配慮した上で適正な措置を労使で行うことが求められます。

- 行為者に対して、言動がハラスメントであることを認識させ、反省を促す。なぜ、ハラスメントに当たると判断したかの根拠を示す。
- ハラスメント内容や状況に応じて、被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、両者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置。
- 被害者のメンタル面のケアや不利益を受けている場合はその回復。
- 就業規則等の規定に基づいた、行為者に対する懲戒の対応。
- 全社もしくは部署ごとのハラスメント研修等、再発防止に向けた取り組み。